

CONCLUSIÓN

Para finalizar, decir los centros o instituciones culturales-cognitivas, nos ofrecen la posibilidad de que los niños y niñas aprendan de forma mucho más significativa mediante las actividades lúdicas, investigativas, experimentales, ensayo-error, la participación activa, reflexión, razonamiento, experiencias vividas, etc., dando lugar a que les resulte mucho más difícil olvidar todo lo aprendido.

Además de ello, también se encuentra el factor de la motivación, el cual favorece mucho a un aprendizaje duradero y más consistente, puesto que cuando los alumnos/as aprenden de forma activa, participativa, con interés, entusiasmo..., es mucho más difícil desprenderse de todo lo aprendido y vivido.

Así pues, con todo ello, puedo decir que en la actualidad, los docentes de los diferentes centros educativos han de tener presente esta posibilidad que existe y que se les brinda, para que así los alumnos/as puedan aprender de manera diferente a la que los centros educativos suelen instruir habitualmente en sus procesos de enseñanzas. ●

Bibliografía

Molina Ruiz, E. (2007). Escuela y educación fuera del aula: contribución de los escenarios exteriores al aprendizaje. Revista Iberoamérica de Educación, número 44/4. Extraído el 27 de octubre de 2008 desde <http://www.rieoei.org/deloslectores/1937Ruiz.pdf>.

V.V.A.A. (2007). Geopolíticas de la animación. Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, Consejería de Cultura. Extraído el 31 de octubre de 2008 desde <http://www.juntadeandalucia.es/cultura/caac/programa/geopol07/frame.htm>

Parque de las Ciencias de Granada-Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Educación. Extraído el 31 de octubre de 2008 desde <http://www.parqueciencias.com/> adecuada para llevar a cabo dichos desarrollos tecnológicos y educativos.

El proceso de motivación en el ámbito laboral.

Teorías sobre la motivación

Título: El proceso de motivación en el ámbito laboral. Teorías sobre la motivación. **Target:** Bachillerato de Ciencias Sociales; Ciclo Superior de Administración y Finanzas. **Asignatura:** Formación y Orientación Laboral. **Autor:** María Josefa García Rivero, Diplomada en Ciencias Empresariales, Aspirante a Profesora de Secundaria.

Podemos definir la motivación como todo aquello que induce a una persona a actuar de una determinada forma, o a tener intención de hacerlo. La motivación inicia, dirige y mantiene la conducta de la persona en un sentido determinado.

En resumen, se puede definir la motivación como la predisposición de una persona a desarrollar un comportamiento en busca de una meta. Por tanto, es necesario que previamente existan unas

necesidades que satisfacer, bien físicas o primarias, o bien psicológicas o sociales, también llamadas secundarias.

Para explicar el proceso de motivación es necesario tener en cuenta dos factores relacionados entre sí: el comportamiento humano y las necesidades. El primero es causado, es decir, tiene sus causas en estímulos internos o externos; motivado, es decir, está dirigido por algún objetivo; y orientado hacia metas. Pero el segundo es condición para que se pueda dar el primero: deben existir unas necesidades que satisfacer.

Existen autores que clasifican las necesidades vinculadas al ámbito laboral en dos grandes bloques:

- Necesidades individuales: certidumbre, mando, prestigio profesional, independencia, dignidad.
- Necesidades grupales: pertenencia, defensa, dependencia.

Entre las teorías explicativas de la motivación, podríamos destacar los siguientes modelos:

- Modelo tradicional o del taylorismo. Según la cual el factor fundamental de la motivación de los empleados es el dinero, de manera que si se aumentan los niveles salariales se podrá aumentar el rendimiento de los empleados. El autor más representativo de esta teoría es Taylor.
- Modelo de relaciones humanas. En esta teoría, la comunicación y las relaciones interpersonales entre los empleados son el factor de motivación. El representante de esta teoría es E. Mayo.
- Teoría de las expectativas (Wroom): Se basa en que todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito. Es decir, la motivación de la persona para realizar una determinada acción es tanto mayor cuanto mayores sean sus expectativas de alcanzar un determinado rendimiento.
- Teoría del equilibrio (Adams): En esta teoría, la motivación es un proceso de comparación social. Y depende de evaluación subjetiva que práctica el empleado cuando compara la relación entre su esfuerzo y la recompensa que obtiene con ese esfuerzo con la recompensa que obtienen otros individuos en idéntica situación.

LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Partiendo de la anterior teoría del equilibrio, en la que la premisa básica es el sentimiento de equidad que tiene el trabajador entre lo que aporta a la empresa y lo que recibe de ésta, podemos decir que el factor motivador del trabajo surge cuando el trabajador se compara con sus compañeros de trabajo. Así los factores favorecedores de la motivación en el entorno laboral pueden ser:

- La mejora de las condiciones laborales: por ejemplo mejorando salarios, condiciones físicas del entorno de trabajo, flexibilidad horaria, etc.
- La participación y la delegación: es efectiva, ya que incrementa la responsabilidad y el autocontrol, en definitiva la autonomía responsable del trabajador.

- El reconocimiento del trabajo efectuado: es decir, elogiando el trabajo bien hecho inmediatamente después de una conducta merecedora de dicho reconocimiento.
- La evaluación del rendimiento laboral: es decir, evaluando los resultados obtenidos y proporcionando información sobre los mismos al trabajador.
- La formación y el desarrollo profesional del trabajador.
- El establecimiento de objetivos: mediante un acuerdo periódico entre el subordinado o subordinados y su jefe sobre los retos a alcanzar en un determinado periodo de tiempo.

Por otro lado, y de acuerdo con la teoría de las expectativas, podemos decir que existen una serie de incentivos (intrínsecos y extrínsecos) que influyen en la conducta de los trabajadores de una u otra manera. Tales incentivos tienen efectos en el rendimiento de los trabajadores:

- El peso de las normas, contribuye a que los trabajadores cumplan con su trabajo, pero no a que los mismos rindan por encima del mínimo ni para generar conductas de cooperación o innovadoras.
- Los incentivos de tipo general, son un aliciente para incorporarse y permanecer en la empresa. Suponen un estímulo para el cumplimiento estricto, pero no constituyen, sin embargo, un estímulo para hacer un esfuerzo por encima del mínimo, ni tampoco para estimular conductas de cooperación o innovadoras.
- Los incentivos de carácter individual o los de grupo, también suponen un aliciente para incorporarse y permanecer en la empresa. Estos sí que tienen influencia en el esfuerzo por encima del mínimo.
- El liderazgo influye en la permanencia en la empresa, influye también en el esfuerzo por encima del mínimo y estimula conductas de cooperación e innovadoras.
- La aceptación del grupo no influye sobre la incorporación a la empresa, pero sí sobre el hecho de permanecer en la misma; también influye en el cumplimiento, en el esfuerzo por encima del mínimo, en la innovación y la cooperación.
- La implicación en la tarea y la identificación con los objetivos influyen en el esfuerzo por encima del mínimo, y en las conductas de cooperación e innovación.

En cuanto a las condiciones laborales y la motivación, podemos decir que existen condiciones externas y condiciones internas.

Las condiciones externas son de tipo material como el salario, la estabilidad, seguridad en el puesto, compensaciones. También son conocidas como condiciones primarias.

Las condiciones internas son de carácter organizativo y se refieren a factores como el grado de participación y el enriquecimiento del trabajo, como factores motivadores para el desempeño de las tareas.

Finalmente, hay que indicar que existen instrumentos para el diagnóstico y evaluación de la motivación y que se pueden resumir en: la observación, los cuestionarios y las técnicas proyectivas. Sin olvidar las técnicas de motivación laboral, que permiten a los directivos emprender acciones correctivas cuando detectan una disminución en el rendimiento de su equipo. ●

Bibliografía

Maslow, A.H. “Motivación y personalidad”; Hunt, J.W. “La dirección de personal en la empresa”; Harper & Linch “Motivación de personal y clima laboral” y otros.

Racismo y prejuicios sexistas en la educación y el ámbito laboral

Título: Racismo y prejuicios sexistas en la educación y el ámbito laboral. **Target:** Bachillerato de Ciencias Sociales; Ciclo Superior de Administración y Finanzas. **Asignatura:** Formación y Orientación Laboral. **Autor:** María Josefa García Rivero, Diplomada en Ciencias Empresariales, Aspirante a Profesora de Secundaria.

La palabra prejuicio indica un juicio no basado en la experiencia, es decir, un juicio emitido sin contar con datos suficientes. Este juicio suele ser generalmente desfavorable, es decir, que el error de valoración tiende más a penalizar que a favorecer aquello que es objeto de juicio.

En las ciencias sociales, se entiende por prejuicio la tendencia a considerar de modo injustificadamente desfavorable a las personas que pertenecen a un determinado grupo social. Es un patrón de conducta interno, que forma parte de lo cultural, que se transmite de una generación a otra, se internaliza durante el proceso de desarrollo del individuo, resulta de la necesidad de hacer generalizaciones y categorizaciones y puede llegar a adquirir estabilidad y permanencia.

Estrechamente ligado al concepto de prejuicio se encuentra el de estereotipo. El estereotipo constituye el núcleo cognitivo del prejuicio. Se puede definir como la imagen simplista de la categoría de una persona, una institución o una cultura. Abarca, en resumen, el total de las características negativas atribuidas en determinados contextos a ciertos grupos sociales, casi siempre minorías en situación de desventaja.

Para entender el funcionamiento de los estereotipos sociales, es importante tener en cuenta una serie de características:

- La imagen negativa referida a un determinado grupo social es compartida por otro grupo social e incluso resulta común en el ámbito de una cierta cultura. Es decir, para que se pueda hablar de estereotipos es necesario que sean compartidos socialmente.